

**Sygn. akt III Pa 16/14**

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 22 grudnia 2014r.**

**Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b> <b>Sędziowie:</b>	SSO Bożena Beata Bielska (spr.)
	SSR del. do SO Monika Obrębska SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak
<b>Protokolant:</b>	sekr. sądowy Ewelina Asztemborska

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 grudnia 2014r. w O.**

**sprawy z powództwa A. G.**

**przeciwko** Zespołowi Publicznych (...) w B.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce**

**z dnia 17 marca 2014r. sygn. akt IV P 210/13**

**orzeka:**

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 i przywraca A. G. do pracy w pozwanym Zespole Publicznych (...) w B. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy ,
2. uchyla punkt 2 wyroku,
3. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje.

**Sygn. akt III Pa 16/14**

## UZASADNIENIE

Powódka A. G. w pozwie skierowanym przeciwko Zespołowi Publicznych (...) w B. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 14 maja 2013r. oraz o zobowiązanie Zespołu Publicznych (...) w B. do dalszego jej zatrudniania, do czasu prawomocnego zakończenia sprawy. Wniosła także o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Ostatecznie wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż była zatrudniona w pozwanym Zespole Publicznych (...) w B. na stanowisku nauczyciela, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony dnia 01 września 2004r. W dniu 16 maja 2013r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z ust. 3 ustawy w dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych finansowanych przez organ prowadzący placówkę oświatową. Powódka zarzuciła pozwanemu, iż rozwiązanie z nią stosunku pracy jest bezpodstawne z uwagi na błędne ułożenie planu organizacji szkoły na rok szkolny 2013/2014 a nadto nie doszło do zmniejszenia liczby godzin nauczania matematyki i nie wypracowano u pozwanego kryteriów, którymi należy się kierować przy zwalnianiu nauczycieli. Powódka podkreśliła także, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy były osobiste urazy obecnej dyrektor pozwanego Zespołu, gdyż od lat są ze sobą skłócone.

W odpowiedzi na pozew Zespół Publicznych (...) w B. wniósł o oddalenie powództwa i o zasądzenie kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, iż zatwierdzony przez organ prowadzący (...) w B. oraz Radę Pedagogiczną arkusz organizacyjny został sporządzony przy uwzględnieniu konieczności redukcji kosztów, jakie generuje placówka. Podkreślił, iż dokonując zwolnienia powódki kierował się ściśle ustalonymi kryteriami, jak kwalifikacje czy stopień awansu zawodowego nauczyciela, ale także kryterium absencji w pracy, która w przypadku powódki była niezwykle wysoka, tj. na poziomie 80%.

Wyrokiem z dnia 17 marca 2014r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 77zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd ustalił, że A. G. była zatrudniona w pozwanym Zespole Publicznych (...) w B. na stanowisku nauczyciela na podstawie umowy o pracę z dnia 01 września 2004r., zawartej na czas nieokreślony. Pracowała na stanowisku nauczyciela matematyki i informatyki, posiada tytuł licencjata, uzyskany na kierunku matematyka, w zakresie matematyki i informatyki w nauczaniu podstawowym i gimnazjum. Jest nauczycielem mianowanym.

Sąd ustalił również, że pismem z dnia 14 maja 2013r. pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy. Jako przyczynę wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych finansowanych przez organ prowadzący, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Podstawą prawną rozwiązania stosunku pracy był art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z ust 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1082r. Karta Nauczyciela. W roku szkolnym 2012/2013 A. G. była nieobecna w pracy z powodu zwolnień lekarskich oraz konieczności opieki nad dzieckiem przez ok. 80 % czasu trwania zajęć szkolnych. Pismem z dnia 26 marca 2013r. Burmistrz Gminy B. zwrócił się do Dyrektora (...) w B. o ograniczenie godzin opłacanych przez jednostkę samorządu terytorialnego podczas projektowania arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014. W (...) w B. trzynastoro nauczycieli pracuje w godzinach ponadwymiarowych, które łącznie wynoszą 42,5 godziny.

Sąd ustalił również, że w dniach 09 – 10 grudnia 2013r. w Zespole (...) w B. przeprowadzona została kontrola Kuratorium (...) w W. Delegatury w O.. W wyniku kontroli ujawniono nieprawidłowości m.in. w zakresie liczby dzieci uczęszczających do oddziału „o”, liczby stanowisk komputerowych dostępnych dla uczniów na lekcjach informatyki oraz nieprawidłowy podział godzin dyrektorskich w roku szkolnym 2013/2014 r. Dyrektorka (...) w B. odmówiła podpisania protokołu pokontrolnego, nie zgadzając się z wynikami kontroli i pisemnie zgłosiła zastrzeżenia do protokołów kontroli, wyjaśniając zaistniałe nieprawidłowości. W toku kolejnej kontroli Kuratorium (...) w W. Delegatura w O., przeprowadzonej w dniu 20 stycznia 2014r., w (...) w B. ujawniono, iż nauczyciele nauczający plastyki, techniki i przyrody nie posiadają kwalifikacji do nauczania tych przedmiotów. Dyrektorka (...) w B. odmówiła

podpisania protokołu z tej kontroli, jednocześnie formułując zarzuty do jej wyników. Zastrzeżenia pokontrolne zostały uznane w części dotyczącej uprawnień do nauczania posiadanych przez K. S..

W ocenie Sądu powództwo wniesione przez A. G. jest niezasadne.

Sąd wskazał, iż powódka wykonywała obowiązki nauczyciela ucząc, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, matematyki i informatyki, zaś powoływany w uzasadnieniu wypowiedzenia art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z ust. 3 ustawy Karta Nauczyciela wskazuje, że dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

Sąd wskazał, iż faktyczną podstawę zwolnienia powódki sprecyzowano poprzez wskazanie jako przyczyny zmiany organizacyjnej powodujące zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych finansowanych przez organ prowadzący, co uniemożliwiało dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Dyrektor (...) w B. była zobowiązana przez organ nadzorujący placówkę oświatową do poszukiwania oszczędności podczas tworzenia arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2013/2014. Okoliczność ta została w toku postępowania potwierdzona przedstawionym przez pozwanego pismem Burmistrza Gminy B. skierowanym do Dyrektora (...) w B. i zeznaniami M. M., pełniącego funkcję Burmistrza Gminy B., który zeznał, iż prosił Dyrektora, by w taki sposób sformułowała arkusz organizacyjny, aby możliwe były jak największe oszczędności w placówce oświatowej a zwolnienie dwóch nauczycieli spowodowało znaczne oszczędności w kosztach funkcjonowania placówki. Okoliczność oszczędności pozyskanych w tym względzie potwierdzają również zeznania w charakterze strony dyrektora J. C. (1), strona pozwana złożyła też wyliczenia na piśmie, z którego wynika, że oszczędności opiewają na kwotę prawie 12.000zł tylko z powodu rozwiązania umowy z powódką. Sąd uwzględnił zeznania M. M., które były spójne z przedstawionymi dowodami, a z racji pełnionej przez świadka funkcji Burmistrza, przydatne w ustaleniu stanu faktycznego sprawy.

Sąd wskazał, że dyrektor (...)w B.mając na uwadze konieczność szukania oszczędności w funkcjonowaniu szkoły, opracowała arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014 w ten sposób, iż zorganizowanie pracy w tej placówce, stało się możliwe bez udziału powódki A. S. G. – nauczycielki matematyki i informatyki oraz A. K. (1)– nauczyciela plastyki, muzyki i zajęć artystycznych. Ponadto nie została przedłużona umowa z nauczycielką zatrudnioną na 1/2 etatu w świetlicy szkolnej.

Sąd zaznaczył, iż dyrektor (...) w B. wskazała, że szukając oszczędności w placówce i dokonując ograniczenia zatrudnienia kierowała się jasno opracowanymi kryteriami, tj. oceną pracy nauczyciela, kwalifikacjami, stopniem awansu zawodowego, absencją w pracy i dyscypliną pracy a czynnikami uzasadniającymi rozwiązanie stosunku pracy właśnie z powódką były jej najniższe kwalifikacje (wykształcenie oraz stopień awansu zawodowego) wśród nauczycieli matematyki i informatyki, a także rażąco wysoki poziom absencji w roku szkolnym 2012/2013, który dezorganizował pracę szkoły. Ponadto, zdaniem Sądu, wbrew zarzutom powódki nie jest możliwe przekazanie jej godzin ponadwymiarowych przyznanych innym nauczycielom, gdyż nie posiada ona wymaganych kwalifikacji do nauczania tych przedmiotów.

W ocenie Sądu Rejonowego kryteria, którymi kierował się pozwany przy doborze pracowników do zwolnienia są prawdziwe i uzasadnione. A. S. G. posiada wykształcenie wyższe z matematyki w zakresie nauczania matematyki i informatyki w stopniu licencjata podczas, gdy obecnie uczące matematyki i informatyki nauczycielki mają wyższe kwalifikacje. A. K. (2) posiada wykształcenie wyższe magisterskie w zakresie nauczania początkowego i ukończone studia podyplomowe z matematyki, natomiast E. M. posiada wykształcenie wyższe magisterskie z matematyki oraz ukończone studia podyplomowe z informatyki. Ponadto A. S. G. posiada stopień awansu nauczyciela mianowanego, podczas gdy A. K. (2), jak i E. M. posiadają stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Nie ulega zatem wątpliwości, iż nauczyciele którzy obecnie uczą matematyki i informatyki mają wyższe kwalifikacje do nauki tych przedmiotów. Czynnikiem wpływającym na wytypowanie powódki do zwolnienia był też fakt niezwykle częstych i

długich nieobecności w pracy powódki w wymiarze ok. 80% czasu pracy nauczyciela. Wprawdzie w (...)w B.pracujący nauczyciele wykonują pracę także w godzinach ponadwymiarowych, gdzie ich łączna liczba stanowi ponad 2 etaty, lecz nie jest możliwe, by powódka mogła w ramach tych godzin wykonywać pracę, gdyż nie posiada ona uprawnień do nauki żadnego z przedmiotów nauczanych w godzinach ponadwymiarowych. W ocenie Sądu postępowanie nie wykazało, aby faktyczną przyczyną zwolnienia powódki był spór pomiędzy nią, a dyrektor (...)w B.– J. C. (1). Relacje pomiędzy nimi były chłodne, jednakże zarazem poprawne, co nie daje podstaw by sądzić, iż ukrytą przyczyną zwolnienia była niechęć dyrektora do pracownika. Sąd mając na uwadze powyższe, oddalił powództwo jako bezzasadne.

Sąd wskazał nadto, iż w toku postępowania oddalił dowód z zeznań byłej dyrektor (...) w B. - B. W., z uwagi na brak wskazania w tezie dowodowej okoliczności przydatnych do rozstrzygnięcia sprawy.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. O kosztach zastępstwa prawnego Sąd orzekł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, uwzględniając wysokość poniesionej opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce z dnia 17 marca 2014r., wniosła powódka, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 316 § 1 kpc oraz 231 kpc w zw. z art.233 § 1 kpc w zw. z art. 243 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez zaniechanie dokonania należytego i wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego w szczególności poprzez:

-bezpodstawne uznanie, iż powódka została zwolniona z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych finansowanych przez organ prowadzący,

-pominięcie faktu, iż to nie godziny dydaktyczne powódki, która uczy matematyki i informatyki zostały zmniejszone w ramach oszczędności tylko godziny dydaktyczne opieki świetlicowej i zajęć logopedii,

-pominięcie błędnej polityki kadrowej dyrektora szkoły J. C. (1), która to ułożyła plan nauczania w taki sposób aby odebrać powódce godziny w ramach zatrudnienia i przyznać je innym nauczycielom jako godziny ponadwymiarowe,

-pominięcie faktu, iż dyrektor J. C. (1) przyznała sobie godziny do dyspozycji dyrektora w tygodniowym wymiarze godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych i zajęć z wychowawcą dla uczniów poszczególnych klas, co jest również sprzeczne z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych,

-rażące i całkowite pominięcie Protokołów Kontroli Doraźnej (...) Kuratora Oświaty z dnia 19 grudnia 2013r. i dnia 24 stycznia 2014r., które potwierdził nieprawidłowości wskazane przez powódkę w pozwie z dnia 21 maja 2013r.,

-bezpodstawne odrzucenie wniosku dowodowego powódki o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka B. W., która to w ocenie strony powodowej była kluczowym świadkiem w niniejszej sprawie i mogła się wypowiedzieć odnośnie wymagań dotyczących układania planu zajęć, kwalifikacji zawodowych powódki, konfliktu powódki z obecnym dyrektorem szkoły J. C. (1),

-bezpodstawne danie wiary zeznaniom burmistrza M. M. i dyrektora szkoły J. C. (1) i uznanie ich jako obiektywne, podczas gdy logicznym wydaje się fakt, iż w/w świadkowie będą zeznawać we wzajemnej spójności i korelacji z powodu łączącej relacji zawodowej i faktu, iż pozwany jest zależny od świadka M. M.,

-bezpodstawne przyznanie, iż obliczenia dyrektora szkoły J. C. (1) są prawidłowe i wykazują oszczędności, podczas gdy z wyliczeń powódki wynika jednoznacznie, iż zwolnienie jej obciążało Zespół Publicznych (...) w B. kwotą 14 000 zł,

-uznanie, iż istnieje związek przyczynowy między zmianami organizacyjnymi w szkole a brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć,

-pominięcie faktu, iż plan szkolny ułożony przez dyrektora jest niezgodny z wytycznymi Ministerstwa Edukacji Narodowej i nadmiernie obciąża uczniów, bowiem w wymiarze tygodniowym ilość godzin lekcyjnych będzie wynosiła 36 co wskazała szczegółowo powódka w swoim piśmie procesowym z dnia 24 maja 2013r.,

-pominięcie konfliktu między dyrektorem J. C. (1) a powódką i całkowita odmowa dania wiary, iż taki konflikt istniał i miał bezpośredni wpływ na rozwiązanie umowy o pracę z powódką,

-powoływanie się przez Sąd na nieobecności powódki w pracy, podczas gdy nie było to przyczyną rozwiązania umowy o pracę ani też z tego tytułu powódka nie otrzymała żadnej nagany.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

-art. 42 ust. 3 ustawy Karty Nauczyciela wskutek jego błędnej wykładni, poprzez przyjęcie, iż nie było możliwe zatrudnienie powódki do czasu zakończenia sprawy z uwagi na fakt, iż godziny dydaktyczne zostały przydzielone określonym nauczycielom, z którymi zawarte są określone umowy podczas gdy zgodnie z w/w przepisem umowa nie uwzględnia wymiaru godzin ponadwymiarowych (a właśnie jako godziny ponadwymiarowe został rozdysponowany etat powódki) i nie mogą być one dowolnie przydzielane i zmieniane w ciągu roku szkolnego.

W konkluzji powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów postępowania odwoławczego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji.

W uzasadnieniu skarżąca wskazała, że niezrozumiałym i nielogicznym jest przyjęcie przez Sad Rejonowy, że została zwolniona z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych finansowanych przez organ prowadzący i że istnieje bezpośredni związek przyczynowy pomiędzy jej zwolnieniem a poczynionymi oszczędnościami. Podniosła, iż organ zmienił liczbę godzin opieki świetlicowej i zajęć logopedii, co skutkowało powierzeniem jej etatu innym nauczycielom, a jest to wadliwa polityka dyrektora w zakresie zatrudniania nauczycieli i układania planu zajęć a nie brak etatu dla niej, bowiem uczyła matematyki i informatyki. Nadto wskazała, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem jest możliwe wtedy, kiedy rzeczywiście nie ma możliwości przydzielenia mu odpowiedniej ilości godzin. Dlatego też przydzielenie zajęć innym nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych, które mogłyby uzupełnić obowiązkowe pensum nauczyciela zwalnianego z pracy, może budzić wątpliwości - w szczególności, gdy do pensum brakuje 2 godzin.

Ponadto w ocenie strony powódki postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone w sposób wybiórczy. Sąd bezpodstawnie odrzucił jej wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka B. W., która była kluczowym świadkiem w niniejszej sprawie i mogła się wypowiedzieć odnośnie wymagań dotyczących układania planu zajęć, kwalifikacji zawodowych powódki, konfliktu powódki z obecnym dyrektorem szkoły J. C. (1). W ocenie skarżącej niezrozumiałym jest również jest bezpodstawne danie wiary zeznaniom burmistrza M. M. i dyrektora szkoły J. C. (1) i uznanie ich jako obiektywne. Burmistrz M. M. pozostaje w dobrych relacjach z dyrektorem szkoły J. C. (1), a co więcej powołał ją do pełnienia w/w funkcji bez przeprowadzenia konkursu, dlatego ich zeznania są nieobiektywne a ich twierdzenia, iż zwolnienie powódki poczyniło rzekome oszczędności nie zostało poparte żadnym materiałem dowodowym. W ocenie powódki Sąd Rejonowy całkowicie pominął fakt, iż plan szkolny ułożony przez dyrektora jest niezgodny z wytycznymi Ministerstwa Edukacji Narodowej i nadmiernie obciąża uczniów, oraz pominął konflikt między nią a dyrektorem J. C. (1), chociaż miał on bezpośredni wpływ na rozwiązanie umowy o pracę.

Apelująca podniosła, iż w ustaleniach faktycznych Sądu Rejonowego są sprzeczności, bowiem Sąd z jednej strony wskazuje, iż okoliczności podane pracownikowi na uzasadnieniu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania

się przez organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny. Następnie zaś Sąd powołuje się na fakt częstego przebywania powódki na zwolnieniu i uznaje to za pośrednią przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę, mimo iż nie było to przyczyną jej rozwiązania.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne zgodnie z normami przepisanyymi.

W uzasadnieniu wskazał, iż dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego jest prawidłowa, zgodna z obowiązującymi przepisami prawa oraz odpowiada zasadom doświadczenia życiowego, zaś apelacja stanowi jedynie polemikę z prawidłowo ustalonym przez Sąd Rejonowy stanem faktycznym oraz z prawidłowo wywiezionymi z tego stanu faktycznego konkluzjami prawnymi.

Pozwany podniósł, że w (...) w B. doszło do zmian organizacyjnych, a zmiany te oddziaływały na zatrudnienie powódki. Redukcja etatów dydaktycznych dokonana w (...) w B. doprowadziła do tego, że możliwym było przyznanie godzin realizowanych a precyzyjnie przyznanych a nie realizowanych z uwagi na absencję w pracy powódki, innym nauczycielom, przy czym godziny te nie były dla tych nauczycieli godzinami ponadwymiarowymi. Okoliczność tę potwierdza wykaz nauczycieli, którym przydzielono godziny ponadwymiarowe oraz zeznania pozwanej, które bezspornie potwierdziły, że do istniejących w chwili obecnej i przydzielonych nauczycielom godzin ponadwymiarowych powódka kwalifikacji nie posiada. Bez znaczenia dla sprawy pozostają wyniki kontroli realizowanej przez (...) Kuratora Oświaty. Nadto plany nauczania (...) w B. zostały poprawione zgodnie z zaleceniami, przy czym trudno jest dostrzec związek pomiędzy stwierdzonymi uchybieniami a sytuacją faktyczną i prawną powódki. Zdaniem pozwanego podzielić również należy wywód Sądu w zakresie, w jakim Sąd ocenił przesłanki, jakimi kierował się pozwany dokonując wyboru powódki jako osoby przeznaczonej do zwolnienia, uznając te przesłanki za merytoryczne, sprawiedliwe oraz gwarantujące możliwość podjęcia decyzji słusznej oraz zgodnej z interesem szkoły oraz dzieci.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Przedmiotem rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie była prawidłowość wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego powódce, A. G..

Poza sporem jest, że A. G. była zatrudniona w pozwanym Zespole Publicznych (...) w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela i była nauczycielem mianowanym. Pismem z dnia 14 maja 2013r. pracodawca rozwiązał z nią stosunek pracy, jako przyczynę wskazując zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych finansowanych przez organ prowadzący, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Podstawą prawną rozwiązania stosunku pracy był art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1082r. Karta Nauczyciela.

Sąd Rejonowy oddalając powództwo uznał, iż w sprawie zostały spełnione przesłanki określone w w/w przepisach.

Apelacja powódki, kwestionująca taką ocenę materiału dowodowego, jest zasadna i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku i przywróceniem powódki do pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można się bowiem zgodzić ze stanowiskiem Sądu Rejonowego co do prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta nauczyciela dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Strona pozwana wskazywała, że podstawą dokonania powódce wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany planu nauczania, spowodowane zobowiązaniem dyrektora pozwanego przez organ nadzorujący placówkę oświatową do

poszukiwania oszczędności podczas tworzenia arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2013/2014. Fakt takiego zobowiązania został potwierdzony zeznaniami świadka M. M., pełniącego wówczas funkcję Burmistrza Gminy B.. Świadek zeznał, iż prosił dyrektora, by w taki sposób sformułowała arkusz organizacyjny, aby możliwe były jak największe oszczędności w placówce oświatowej. Dyrektor pozwanego Zespołu uczyniła to, co doprowadziło do dokonania spornego wypowiedzenia.

Sąd I instancji wydając wyrok przyjął, iż zmiany planu nauczania, następujące w roku szkolnym 2013/2014, mogły być podstawą dokonania wypowiedzenia umowy o pracę powódce oraz uznał, iż pracodawca prawidłowo wybrał właśnie powódkę jako osobę, której należy dokonać wypowiedzenia.

Z tym stanowiskiem nie można się zgodzić.

Wskazać przede wszystkim trzeba, że trzeba, że Sąd Rejonowy nie ustalił, na czym polegały zmiany planu nauczania w roku szkolnym 2013/2014, tj. nie wskazał, jakie zmiany nastąpiły w przydzieleniu godzin nauczania przedmiotów, których dotyczyły zmiany organizacyjne. Także w pisemnym uzasadnieniu nie wskazał tego. Takie ustalenie wymaga zaś porównania organizacji nauczania w roku szkolnym 2012/2013 i 2013/2014, gdyż tylko wówczas można ustalić, czy zmiany planu nauczania dotyczyły konkretnej osoby (powódki), kto przejął dotychczasowe godziny lekcyjne tej osoby i w jakim wymiarze.

Odnosząc się do brzmienia art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta nauczyciela wskazać trzeba, że poza sporem w sprawie jest, iż w pozwanej szkole w roku szkolnym 2013/2014 nie zmniejszyła się liczba oddziałów w stosunku do roku 2012/2013. Powódka zarówno w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, jak i w apelacji wskazywała, że w roku szkolnym 2013/2014 nastąpiło zmniejszenie liczby godzin opieki świetlicowej i logopedii.

Z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013, który Sąd Okręgowy otrzymał z Urzędu Gminy B.i z którego dopuścił dowód, wynika, że w roku szkolnym 2012/2013 (...) miała przydzielone łącznie 21 godzin, w tym: matematyki 14 godzin, informatyki 5 godzin, zajęć komputerowych 1 godzinę oraz 1 godzinę wychowawczą.

Z zeznań ówczesnego dyrektora szkoły, J. C. (1), wynika, iż zmiany planu nauczania w roku 2013/2014 nie dotyczyły matematyki, informatyki i zajęć komputerowych, gdyż dotyczyły świetlicy i logopedii, tj. godzin finansowanych przez organ prowadzący szkołę (k. 43a.s.). Zlikwidowano 1/2 etatu logopedii i 1/2 świetlicy.

Biorąc pod uwagę treść art. 20 ust. 2 Karty nauczyciela należy uznać, iż te zmiany organizacyjne nie mogły być podstawą dokonania wypowiedzenia A. G.. Sąd Rejonowy, wydając zaskarżony wyrok, nieprawidłowo zaś przyjął, iż zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych finansowanych przez organ prowadzący uniemożliwiało dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego z przepisu art. 20 ust. 2 Karty nauczyciela wynika, że zmiany organizacyjne powodujące zmiany planu nauczania muszą dotyczyć przedmiotu nauczanego przez nauczyciela, któremu wskutek tych zmian zostaje dokonane wypowiedzenie umowy o pracę. Należy wskazać, że danego przedmiotu może nauczać tylko osoba posiadająca do tego stosowne kwalifikacje, wymagane przez Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (t.j.Dz.U.2013.1207). Nadto nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Z powyższego wynika, że przesłanka zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć musi dotyczyć przedmiotów, których uczył dany nauczyciel i do nauczania których miał kwalifikacje.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 12 lipca 2001r. (I PKN 549/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 271) niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny [...] należy odnosić

do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do których nauczania ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi. W wyroku z dnia 4 grudnia 1998 r. (I PKN 482/98, OSNP 2000, nr 2, poz. 61) SN stanął zaś na stanowisku, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na podstawie art. 20 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] może nastąpić wówczas, gdy istnieje związek przyczynowy między zmianami organizacyjnymi szkoły a niemożnością dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Skutek zmian polegający na niemożności zatrudnienia może być odłożony w czasie.

Orzeczenia te znajdują zastosowanie w niniejszej sprawie, bowiem przesłanki do przeniesienia w stan nieczynny są takie same jak dokonania wypowiedzenia, gdyż są wskazane w art. 20 ust. 2 KN.

Wskazać też trzeba, że plan nauczania w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela jest dokumentem opracowanym przez dyrektora szkoły, zawierającym podział na poszczególne przedmioty nauczania i zajęcia, organizację pracy szkoły, tygodniowy minimalny wymiar godzin lekcyjnych pozostający do dyspozycji dyrektora i wychowawców oraz wykaz godzin lekcyjnych przeznaczonych do rozdysponowania i podziału pomiędzy nauczycieli, wraz z godzinami ponadwymiarowymi.

W wyroku z dnia 18.02.2013r. (II PK 146/12, LEX nr 1308073) Sąd Najwyższy stwierdził, że zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982r. - Karta Nauczyciela może wywołać tylko jeden z przewidzianych w nim (na zasadzie alternatywy rozłącznej) skutków. Dopiero kolejne zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w ustalonym dla niego niepełnym wymiarze zajęć mogą stanowić podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zmiany planu nauczania odnosić należy do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania (zajęć) w poszczególnych klasach w porównaniu do roku poprzedniego.

Jak już wskazano wyżej, z zeznań powódki i dyrektora szkoły wynika, iż zmiany planu nauczania w roku 2013/2014 nie dotyczyły matematyki i informatyki, gdyż dotyczyły świetlicy i logopedii, zlikwidowano bowiem 1/2 etatu logopedii i 1/2 świetlicy. Sąd I instancji pominął powyższą istotną okoliczność, dlatego jego ocena dokonanego wypowiedzenia jest nieprawidłowa. Skoro zmiany planu nauczania nie dotyczyły przedmiotów nauczanych przez (...), nie mogły stanowić podstawy do dokonania jej wypowiedzenia. Nie ma przy tym znaczenia fakt jej absencji chorobowej i fakt, iż to ona miała największą ilość nieobecności wśród osób, mających uprawnienia do nauczania matematyki i informatyki. Kryteria wyboru nauczyciela do dokonania wypowiedzenia miałyby bowiem znaczenie dopiero wówczas, jeżeli zmiany planu nauczania dotyczyłyby przedmiotu nauczanego przez kilka osób (w tym powódkę) i zachodziłaby konieczność dokonania wypowiedzenia jednej z tych osób. Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie występuje, gdyż zmniejszenie ilości godzin świetlicy i logopedii nie może powodować dokonania wypowiedzenia nauczycielowi, który uczy matematyki i informatyki.

W celu oceny przesłanek określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela należało prześledzić zmiany organizacyjne, następujące w pozwanej szkole w roku szkolnym 2012/2013 i 2013/2014.

Sąd Okręgowy uzupełnił w tym zakresie postępowanie dowodowe i zażądał nadesłania arkusza organizacyjnego pozwanego Zespołu na rok szkolny 2012/2013, oraz w celu oceny, czy jest możliwe przywrócenie powódki do pracy, arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2014/2015.

Z arkusza organizacyjnego na 2012/2013 wynika, że powódka (...)miała przydzielone 21 godzin, w tym matematyki – 14 godzin, informatyki 5 godzin, zaj. komputerowych 1 godzinę oraz 1 godzinę wychowawczą. W tym roku szkolnym oprócz powódki matematyki nauczała E. M.(16 godzin), która nauczała też fizyki (5 godzin) i miała przydzieloną godzinę wychowawczą (1 godzinę), łącznie 22 godziny. Tylko powódka nauczała informatyki.

W roku szkolnym 2012/2013 w świetlicy realizowano 39 godzin, w tym J. C. (2) - 13 godzin i S. L. – 26 godzin. Zajęcia logopedyczne prowadziła E. C. – 10 godzin.



A. K. (2) prowadziła edukację wczesnoszkolną - 18 godzin.

Z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014 (k. 48a.s.) wynika, że w świetlicy realizowano 26 godzin i wszystkie realizowała S. L., nastąpiło więc zmniejszenie ilości tych godzin o 13. Nadto nastąpiło zmniejszenie ilości godzin logopedii - do 5 i te zajęcia prowadziła E. C. (2 godziny) i M. Z. (3 godziny). Z tego arkusza wynika również, że godziny matematyki w ilości 28 godzin zostały przydzielone następująco: E. M. - otrzymała 12 godzin matematyki (nadto 4 godziny informatyki, 5 godzin fizyki, łącznie 21 godzin) i A. K. (2) otrzymała 16 godzin matematyki (nadto 3 godziny edukacji wczesnoszkolnej, łącznie 19 godzin). W roku szkolnym 2013/2014 godziny matematyki, których nauczała powódka, zostały przydzielone A. K. (2), która w poprzednim roku szkolnym prowadziła tylko edukację wczesnoszkolną. Przydzielenie jej matematyki spowodowało kolejne zmiany w przydziale godzin, dotyczące innych nauczycieli. Z kolei E. C., mimo zmniejszenia ilości godzin logopedii (a więc zmian organizacyjnych jej dotyczących), nadal pracowała w pełnym wymiarze czasu, bowiem przydzielono jej 15 godzin zajęć edukacji wczesnoszkolnej, które wcześniej prowadziła A. K. (2).

Z powyższego wynika, że godziny przydzielone w 2012/2013 powódce zostały przydzielone innym nauczycielom, zmiany organizacyjne dotyczyły świetlicy i logopedii, a osobom je nauczającym wypełniono etat innymi godzinami zaś A. K. (2) przejęła godziny matematyki, chociaż w roku szkolnym 2012/2013 miała przydzieloną edukację wczesnoszkolną.

Mając powyższe na uwadze należało podzielić zarzuty apelacji i uznać, iż wypowiedzenie dokonane (...) jest niezasadne. Zmiany planu nauczania, które nastąpiły w roku szkolnym 2013/2014, tj. zmniejszenie ilości godzin świetlicy i logopedii nie mogły być podstawą dokonania wypowiedzenia powódce, tj. osobie nauczającej matematyki i informatyki. Należy też zauważyć, iż strona pozwana w istocie wykorzystwała te zmiany jako okazję do dokonania wypowiedzenia powódce, dlatego iż uznała, że jest ona nieprzydatnym pracownikiem - z uwagi na dużą ilość nieobecności. Taka przyczyna wypowiedzenia nie mieści się jednak w dyspozycji art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela.

Z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2014/2015 wynika natomiast, że nadal w pozwanej szkole jest 26 godzin matematyki. Zostały one przydzielone: A. K. (2) - 17 godzin (a nadto edukacja wczesnoszkolna 1 godzina i koło ekologiczne 1 godzina, łącznie 19 godzin) i E. M. - 9 godzin (nadto informatyka 10 godzin i fizyka 4 godziny, łącznie 23 godziny). Z powyższego wynika, iż istnieje możliwość dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze czasu.

Skoro więc wypowiedzenie umowy o pracę było niezasadne, (...) słusznie domaga się przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Przywróceniu temu nie stoi na przeszkodzie fakt jej dużej absencji w roku szkolnym 2012/2013. Nie można bowiem obecnie już stwierdzić, że taka absencja będzie utrzymywać się także po przywróceniu jej do pracy.

Zauważyć też trzeba, że strona pozwana, zarówno w toku postępowania przed Sądem I instancji, jak i przed Sądem Okręgowym, nie podnosiła argumentu, iż przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Nadto w toku postępowania przed Sądem Okręgowym doszło do zmiany osoby dyrektora pozwanego Zespołu i dyrektor, B. W., na rozprawie apelacyjnej w dniu 22.12.2014r. oświadczyła, iż rozstrzygnięcie co do apelacji pozostawia do uznania Sądu.

Ponieważ więc wypowiedzenie umowy o pracę (...) było niezasadne, jej apelacja została uwzględniona, co skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w pkt 1 i przywróceniem powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Takie rozstrzygnięcie skutkowało uchynieniem pkt 2 wyroku Sądu Rejonowego, tj. w części zasądzającej od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem I instancji.

Wobec uwzględnienia apelacji powódce, reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika, należy zwrot kosztów zastępstwa prawnego. O powyższym orzeczono w oparciu o art. 98 kpc. Na koszty te składają się opłata od apelacji w kwocie 30zł oraz zwrot kosztów zastępstwa prawnego za I i II instancję, którego wysokość ustalono w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w

sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.